

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berpotensi merupakan aset dari organisasi atau perusahaan yang keberadaannya dapat memberikan pengaruh besar terhadap pencapaian tujuan dan pelaksanaan fungsi dari sebuah organisasi tersebut. Eksistensi sebuah organisasi tentu ditentukan dengan sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga sumber daya manusia tersebut tentu harus dipelihara dan dikembangkan agar dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia Indonesia bagi terwujudnya pembangunan yang optimal. Sebagai generasi penerus bangsa, tentu sumber daya Indonesia harus terus mengembangkan potensi dan kecakapan hidup (*life skill*) yang dimiliki untuk menjadikan dirinya manusia yang berkualitas. Potensi tersebut diperoleh dengan melakukan serangkaian kegiatan belajar yang dilakukan sesuai dengan lingkungan kehidupan dan kebutuhan masing-masing. Sejalan dengan hal yang dikemukakan oleh Mulyasa (2004: 5) bahwa, prinsip pendidikan harus terletak pada empat pilar, yaitu belajar mengetahui (*learning to know*), belajar melakukan (*learning to live together*), belajar menjadi diri sendiri (*learning to be*), dan belajar seumur hidup (*life long learning*). Keempat pilar tersebut dapat ditempuh oleh manusia melalui proses pendidikan dan salah satu upaya pemeliharaan sumber daya manusia tersebut ialah dengan melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia.

Pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia haruslah berlandaskan pada metode-metode yang telah ditetapkan manajer SDM. Suwatno dan Priansa (2014, hlm. 112) mengatakan “metode yang paling penting dalam pengembangan sumber daya manusia diantaranya ialah metode pendidikan (*education*) dan metode pelatihan (*training*)”. Metode pendidikan memiliki lingkup yang lebih kecil dibandingkan metode pelatihan. Metode pendidikan pada hakikatnya bertujuan untuk mengubah tingkah laku karyawan, karena pada dasarnya tujuan pendidikan ialah deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan penampilan, dan sebagainya yang diharapkan akan memiliki sasaran pendidikan

Widi Anjani, 2017

IMPLEMENTASI DIGITAL LEARNING DALAM PELAKSANAAN DIKLAT KARYAWAN TELKOM CORPORATE UNIVERSITY BANDUNG (STUDI DESKRIPTIF DI TELKOM CORPORATE UNIVERSITAS BANDUNG)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pada periode tertentu (Suwatno dan Priansa, 2014, hlm. 112). Sedangkan pelatihan merupakan upaya yang dilakukan sebuah perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif. Dessler (2006, hlm. 260) mengemukakan bahwa “pelatihan mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada pada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan”.

Program pendidikan dan pelatihan memiliki manfaat positif bagi individu karyawan, diantaranya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, kemampuan berpikir, teknis kinerja karyawan, kemampuan manajerial, moral karyawan, serta hal lainnya yang pada intinya dapat meraih keunggulan dan benefit yang optimal (Suwatno dan Priansa, 2014). Menurut Mondy, Noe, dan Premeaux (1999, hlm. 254) (Dalam Suwatno dan Priansa, 2014, hlm. 125) pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan dengan teknik tradisional dan teknik jarak jauh (*e-learning*) atau yang dikenal dengan pelatihan berbasis internet. Program pelatihan berbasis internet semakin populer.

Seiring dengan bergulirnya waktu, kita telah beralih memasuki dunia yang semakin akrab dengan teknologi. Dalam abad teknologi yang kian rumit ini, masalah manajemen sumber daya manusia menjadi suatu tantangan besar bagi para *manager* sumber daya manusia. Faktanya, kehadiran teknologi telah memanjakan masyarakat di dunia, sehingga mereka selalu mengupas lebih dalam dan lebih luas lagi untuk terus mengadakan inovasi agar teknologi tersebut dapat mempermudah berbagai hal yang dilakukannya. Perkembangan teknologi juga diiringi dengan perkembangan pendidikan. Harus diakui, pendidikan saat ini semakin berkembang karena ditunjang oleh era modern yang ditandai dengan era informasi. Upaya pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia pun sudah dibumbui dengan teknologi. Di Indonesia, konsep masyarakat informasi (*Information Society*) itu sendiri telah digaungkan sejak sepuluh tahun terakhir (Respati, 2014).



**Gambar 1.1** *Digital in 2017 Global Overview*

(Sumber: [wearesocial.com](http://wearesocial.com), 2017)

Berdasarkan data yang diperoleh dari *Digital in 2017 Global Overview* yang dimuat di [wearesocial.com](http://wearesocial.com) yang divisualisasikan pada gambar 1.1, terungkap bahwa pada tahun 2017 setengah dari populasi dunia telah menggunakan internet. Lebih dari separuh dunia sekarang menggunakan smartphone; hampir dua pertiga dari populasi dunia kini memiliki ponsel; lebih dari setengah dari lalu lintas *web* di dunia sekarang berasal dari ponsel; lebih dari setengah dari semua koneksi mobile di seluruh dunia sekarang '*broadband*'; lebih dari satu dari lima penduduk dunia berbelanja *online* dalam 30 hari terakhir. Khususnya, pertumbuhan digital di seluruh Asia-Pasifik lebih cepat dibandingkan dengan pertumbuhan selama 12 bulan sebelumnya, dengan pengguna internet naik 15% pertahun yakni telah melewati 1,9 miliar pengguna. Tingkat pertumbuhan media sosial 50% lebih cepat dibandingkan dengan tahun 2015. Pengguna media sosial keseluruhan naik sebesar 25%, dibandingkan dengan pertumbuhan tahun 2016. Lebih dari 1,5 miliar orang di seluruh Asia Pasifik sekarang menggunakan media sosial per bulannya. Sebagai rasio tertinggi di dunia, 95% dari mereka mengakses program/software melalui perangkat *mobile*.

**Widi Anjani, 2017**

IMPLEMENTASI DIGITAL LEARNING DALAM PELAKSANAAN DIKLAT KARYAWAN TELKOM CORPORATE UNIVERSITY BANDUNG (STUDI DESKRIPTIF DI TELKOM CORPORATE UNIVERSITAS BANDUNG)  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Pola transfer informasi pun tak lagi terbatas oleh ruang dan waktu. Kita dapat memperoleh informasi yang lebih luas dari berbagai sumber dan media komunikasi modern dalam rangka digitalisasi informasi jarak jauh. Informasi menjadi kebutuhan pokok yang senantiasa ingin selalu dipenuhi. Oleh karena itu, ada pepatah “Siapa yang menguasai teknologi ini, maka dia akan menjadi pemimpin dalam dunianya”. Memasuki era globalisasi, masyarakat harus turut andil dalam mengikuti perkembangan dunia.

Di Indonesia, bila dikaitkan dengan keadaan saat ini, kehadiran teknologi informasi telah memberikan pengaruh besar terhadap kehidupan manusia di berbagai bidang, seperti: bidang informasi dan komunikasi, bidang ekonomi dan industri, bidang social dan budaya, bidang politik, dan bidang pendidikan. Contoh pengaruh teknologi informasi dalam bidang pendidikan salah satunya terjadi pada pelaksanaan diklat di lembaga *Telkom Corporate University* Bandung (Telkom CorpU). Dalam upaya meningkatkan kompetensi karyawannya untuk menghadapi persaingan bisnis di dunia TIMES (*Tellecommunication, Information, Media, Edutainment, and Services*) dengan *Human Capital Development* yang komprehensif, Telkom CorpU menerapkan metode *Digital Learning*.

*Digital learning* kini semakin dikenal sebagai salah satu cara untuk mengatasi masalah pendidikan, baik di negara-negara maju maupun di negara yang sedang berkembang seperti Indonesia. Selama ini tercatat bahwa *digital learning* telah diterapkan di perguruan tinggi (Putra, 2012, hlm. 2), yakni pada tahun 2006 tercatat bahwa sekitar 12-15% perguruan tinggi di dunia telah menggunakan sistem *digital learning* di mana di dalamnya sudah menerapkan *mobile learning*. Pada tahun 2009 tercatat sekitar 44% dari semua perguruan tinggi di dunia sudah menggunakan sistem *e-learning* dan *m-Learning*, sedangkan pada tahun 2014 diproyeksikan meningkat sekitar 81% penggunaannya. Data ini juga menunjukkan adanya dampak positif bagi perkembangan dan kemajuan dunia pendidikan. Sedangkan pada *Corporate University* khususnya Telkom, melalui *Digital Learning*, karyawan akan diajak untuk belajar dengan cara yang lebih *fun, light, and impactful*. Jenis kegiatan dalam *Digital Learning* ialah diklat jarak jauh bagi karyawan Telkom. Karyawan dapat melakukan *self learning* dan *interactive*

*learning* yang menyenangkan melalui *website Digital Learning*. Dengan mengakses *website* tersebut, karyawan akan memperoleh informasi sebagai pengetahuan awal karyawan Telkom di seluruh Indonesia dalam bentuk digital, sehingga karyawan akan lebih mudah dalam mengakses melalui perangkat yang terhubung ke internet. Kemudahan informasi yang diperoleh karyawan Telkom melalui *e-learning* tersebut merupakan salah satu *learning solution* yang diwujudkan oleh Telkom CorpU dalam menerapkan metode *Digital Learning* di era globalisasi saat ini yang dipercaya mampu memberikan *learning impact* yang optimal bagi peningkatan kapabilitas sumber daya manusia dan organisasi serta performansi perusahaan. Selain metode *self learning*, *e-learning*, dan *distance learning*, *Digital Learning* juga menyediakan layanan *Webinar* dan *Learning Channel*. *Webinar* untuk melakukan video konferensi sehingga dapat melakukan forum diskusi dengan mentor maupun dengan karyawan lain. Sedangkan *Learning Channel* merupakan layanan yang menyediakan beragam video pembelajaran yang dapat memperluas pengetahuan karyawan. Namun, dalam penelitian ini peneliti hanya memfokuskan pada pelaksanaan *e-learning* yang tercakup pada *digital learning* di *Telkom Corporate University* tersebut.

*E-learning* merupakan media pembelajaran elektronik berbasis web (*web based*) yang digunakan dalam proses belajar mengajar, baik yang bersifat mandiri maupun wajib. Peserta mandiri merupakan peserta *e-learning* yang keikutsertaannya berdasarkan keinginan / inisiatif karyawan sendiri tanpa perintah formal dari unit kerja HR (*Human Resources*) terkait. Sedangkan peserta wajib merupakan peserta *e-learning* yang keikutsertaannya berdasarkan perintah formal dari unit kerja HR (*Human Resources*) terkait. Keberadaan media pembelajaran *e-learning* dirasakan akan mampu menjawab tantangan efisiensi di semua sisi, baik sisi efisiensi waktu, sumber daya manusia, maupun finansial. Terdapat beberapa hal yang menjadi pertimbangan mengapa *e-learning* diterapkan antara lain karena *e-learning* merupakan cara yang relatif cepat untuk mendistribusikan bahan ajar dan materi pembelajaran, selain itu materi pembelajaran dapat diperbaharui lebih cepat (Darmayanti, 2007).

*Telkom Corporate University*Center menyediakan *learning solution* yang tepat dan berkualitas serta memberikan *learning impact* yang optimal bagi peningkatan kapabilitas sumber daya manusia dan organisasi serta performansi perusahaan. Salah satunya dengan melalui *e-learning* yang termasuk ke dalam metode *digital learning* yang diterapkan oleh *Telkom Corporate University*. Sesuai dengan visi Telkom, yaitu “*Be The King of Digital in The Region*” dan misinya “*Lead Indonesian Digital Innovation and Globalization*”, Telkom sudah dikenal dengan perkembangan pesatnya dalam menyesuaikan era *digital* saat ini. Konsep yang serba *digital* telah lekat dengan karyawan dan pihak-pihak yang terlibat lainnya dalam menjalankan bisnis perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, maka dibutuhkanlah pengembangan kompetensi karyawan melalui adanya *e-learning*. Jadi, karyawan dapat mengembangkan kompetensi kerjanya melalui pembelajaran *digital*. Karyawan dapat mengakses *website* yang tersedia kapan pun dan di mana pun.

Penerapane-*learning* pada sebuah lembaga juga telah banyak diterapkan baik di Indonesia maupun di luar negeri, faktanya tertuang dalam jurnal-jurnal yang peneliti temukan, diantaranya ialah berikut ini. Penelitian yang dilakukan oleh Caka Gatot pada tahun 2013 dengan judul Pengaruh Penerapan *E-Learning* terhadap Peningkatan Motivasi dan Efektivitas Belajar Menurut Keragaman Siswa dan Orang Tua: Studi Kasus SMALB Pangudi Luhur Jakarta. Hasil penelitian tersebut diketahui bahwa penggunaan *E-Learning* dalam proses pembelajaran dapat meningkatkan motivasi dan efektivitas belajar menurut keragaman siswa dan orang tua sehingga menumbuhkan semangat siswa dalam mengikuti kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan dan mampu mendorong siswa untuk mencapai hasil belajar yang lebih tinggi.

Selanjutnya ialah jurnal yang berjudul Analisis Efektivitas Metode Pelatihan Klasikal dan *E-Learning* oleh Rinni Rodiah Munajatisari (2014). Penelitian tersebut dilakukan pada subjek Diklat Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja yang diselenggarakan di Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Berdasarkan evaluasi yang dilakukan,

reaksi positif dari peserta diklat dengan metode diklat *e-learning* lebih tinggi daripada peserta diklat dengan metode diklat klasikal (*classroom*).

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Yazdi pada tahun 2012 dengan judul *E-Learning* sebagai Media Pembelajaran Interaktif Berbasis Teknologi Informasi. Penelitian tersebut dilakukan di SMKN 1 Tolitoli. Hasil penelitiannya adalah *prototype* modul *e-learning* yang dikembangkan sesuai dengan *existing system* yang diamati peneliti tersebut yang terbagi dua, yaitu: konten guru dan konten siswa. Konten guru mempunyai aksesibilitas luas, seperti: membuat soal, membuat pengumuman akademik, meng-*upload* materi pelajaran, memeriksa dan mengumumkan hasil ujian. Sedangkan konten siswa, hanya terbatas pada akses melihat saja (pengumuman akademik, hasil ujian), mengikuti ujian, men-*download* materi pelajaran dan tugas. Selain itu ada aktivitas interaktif antara guru dan siswa, yaitu: *chatting*, diskusi/ forum.

Melihat dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan *e-learning* mampu memberikan dampak positif bagi yang melaksanakannya. Tetapi, bagaimana apabila *e-learning* tersebut diterapkan pada sebuah *Corporate University*? Di mana Atiqurrahman(2013) pernah mengemukakan pada halaman *website* portalhr.com bahwa *Corporate University* didefinisikan sebagai *methodology* yang dipakai perusahaan besar dunia untuk membentuk *corporate learning* yang memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan SDM dan meningkatkan kapabilitas dan daya saing perusahaan, sehingga *Corporate University* harus *go beyond training & development* dalam memastikan bahwa ilmu yang didapatkan dapat diimplementasikan dan memiliki *linkage* yang kuat dan berdampak signifikan pada performansi bisnis perusahaan. Munculnya ide *Corporate University* didasari oleh fakta *research* yang salah satunya dilakukan oleh Mc Kinsey dalam halaman *website* portalhr.com, ditemukan fakta bahwa 66% program *training* yang dilakukan perusahaan tidak memberikan peningkatan kapabilitas organisasi yang merupakan nilai terbesar bagi kinerja perusahaan. Dengan dasar itu, maka *methodology Corporate University* harus dapat menjawab permasalahan-permasalahan keselarasan dan dampak pembelajaran terhadap kebutuhan bisnis perusahaan. Sehingga, saat ini *Telkom*

**Widi Anjani, 2017**

IMPLEMENTASI DIGITAL LEARNING DALAM PELAKSANAAN DIKLAT KARYAWAN TELKOM CORPORATE UNIVERSITY BANDUNG (STUDI DESKRIPTIF DI TELKOM CORPORATE UNIVERSITAS BANDUNG)  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

*Corporate University* telah memiliki infrastruktur *digital learning* untuk memfasilitasi karyawan agar dapat melakukan pembelajaran *any how, any where, any who, and any time*. Sampai saat ini, program *e-learning* untuk mitra pengelola jaringan sudah diakses sekitar 2000 pengguna.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti ingin mengetahui bagaimana implementasi *digital learning* dalam pelaksanaan diklat karyawan *Telkom Corporate University* Bandung, peneliti ingin meneliti lebih jauh tentang implementasi *digital learning* tersebut dimulai dari perencanaan, proses pelaksanaan, pencapaian kompetensi karyawan, faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam pengimplementasian *digital learning*, serta respon karyawan mengenai adanya *digital learning* ini. Oleh karena itu, diharapkan kedepannya penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai rujukan dalam upaya untuk mengembangkan diri tenaga kependidikan yang terlibat dalam proses pembelajaran dalam menciptakan pembelajaran yang mudah, menarik, terarah, dan menyenangkan.

Dari permasalahan yang akan diteliti, maka peneliti merumuskan judul penelitian yaitu **Implementasi Digital Learning Dalam Pelaksanaan Diklat Karyawan Telkom Corporate University Bandung (Studi Deskriptif di Telkom Corporate University Bandung)**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti merumuskan masalah umum dalam penelitian ini adalah “Bagaimana implementasi *Digital Learning* dalam pelaksanaan diklat karyawan *Telkom Corporate University*?”.

Adapun rumusan masalah khusus yang diidentifikasi adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana perencanaan *Digital Learning* dalam pelaksanaan diklat karyawan *Telkom Corporate University*?
- 2) Bagaimana pelaksanaan *Digital Learning* dalam pelaksanaan diklat karyawan *Telkom Corporate University*?

Widi Anjani, 2017

IMPLEMENTASI DIGITAL LEARNING DALAM PELAKSANAAN DIKLAT KARYAWAN TELKOM CORPORATE UNIVERSITY BANDUNG (STUDI DESKRIPTIF DI TELKOM CORPORATE UNIVERSITAS BANDUNG)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



- 3) Bagaimana ketercapaian kompetensi peserta diklat setelah melaksanakan *Digital Learning Telkom Corporate University*?
- 4) Bagaimana respon peserta diklat terhadap *Digital Learning* dalam pelaksanaan diklat karyawan *Telkom Corporate University*?
- 5) Apa faktor pendukung dan penghambat dalam pengimplementasian *Digital Learning* dalam pelaksanaan diklat karyawan *Telkom Corporate University*?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka peneliti membagi tujuan penelitian menjadi dua, meliputi tujuan umum dan tujuan khusus yakni:

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi *Digital Learning* dalam pelaksanaan diklat karyawan *Telkom Corporate University*.

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

- 1) Mendeskripsikan perencanaan *Digital Learning* dalam pelaksanaan diklat karyawan *Telkom Corporate University*.
- 2) Mendeskripsikan pelaksanaan *Digital Learning* dalam pelaksanaan diklat karyawan *Telkom Corporate University*.
- 3) Mendeskripsikan ketercapaian kompetensi peserta diklat setelah melaksanakan *Digital Learning Telkom Corporate University*.
- 4) Mendeskripsikan respon peserta diklat terhadap *Digital Learning* dalam pelaksanaan diklat karyawan *Telkom Corporate University*.
- 5) Mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat dalam pengimplementasian *Digital Learning* dalam pelaksanaan diklat karyawan *Telkom Corporate University*.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, manfaat, dan pengaruh positif berupa penguatan keilmuan mengenai implementasi *Digital Learning* dalam pelaksanaan diklat karyawan *Telkom Corporate University*. Data yang diperoleh diharapkan dapat menjadi bahan masukan, pertimbangan, dan kajian bagi peneliti selanjutnya.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

#### 1.4.2.1 Bagi Lembaga *Telkom Corporate University*

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi tentang *implementasi digital learning* pada sebuah *Corporate University*, sehingga dapat menjadi acuan dalam mengambil kebijakan sistem pembelajaran dalam diklat perusahaan.

#### 1.4.2.2 Bagi Departemen Kurikulum dan Teknologi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran positif, terutama mengenai kajian praktis teknologi pendidikan.

#### 1.4.2.3 Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan wawasan keilmuan serta menjawab keingintahuan peneliti mengenai implementasi *Digital Learning* di *Telkom Corporate University*. Khususnya pada aspek perancah *digital learning*, aspek pelaksanaan *digital learning*, aspek ketercapaian kompetensi peserta didik, respon karyawan terhadap *digital learning*, serta faktor pendukung dan faktor penghambat dalam implementasi *digital learning*.

## 1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Sistematika penulisan skripsi terdiri dari lima bab. Bab pertama mengenai pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

Widi Anjani, 2017

IMPLEMENTASI DIGITAL LEARNING DALAM PELAKSANAAN DIKLAT KARYAWAN TELKOM CORPORATE UNIVERSITY BANDUNG (STUDI DESKRIPTIF DI TELKOM CORPORATE UNIVERSITAS BANDUNG)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Bab kedua merupakan landasan teoritis mengenai permasalahan yang diangkat. Isi landasan teoritis mengenai konsep pendidikan dan pelatihan, konsep *digital learning*, konsep *e-learning*, Keterkaitan *Digital Learning* dengan Teknologi Pendidikan, penelitian terdahulu, serta kerangka berpikir penelitian.

Bab ketiga berisi metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian mencakup subjek dan metode penelitian, partisipan, lokasi, populasi, dan sampel, definisi operasional instrument penelitian, prosedur penelitian, dan teknik analisis data.

Bab keempat adalah temuan dan penelitian. Temuan penelitian berisi penjelasan deskriptif dan perhitungan statistik mengenai temuan penelitian dan pembahasan.

Bab kelima berisi simpulan dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.